

DISIPLIN KERJA TERHADAP EFEKTIFITAS KERJA PADA PT. BANK RAKYAT INDONESIA KANTOR CABANG LUBUKLINGGAU TAHUN 2015

Oleh: Rudi Azhar
Dosen STIE-MURA Lubuklinggau

ABSTRACT

This study assesses the effectiveness of Influence Work Discipline Work on PT.BPR Branch Lubuklinggau. The method used was a questionnaire method by using two (2) pieces of the questionnaire is a questionnaire work discipline and effectiveness. The magnitude of the effect of labor discipline (X) on the effectiveness of the work (Y) on PT.Bank Rakyat Indonesia Branch Lubuklinggau with regression calculation equation $y = 19.9 + 0.45 X$, then obtained tcount 1.78 and t table amounted to 1.701, This means that these variables work discipline and effectiveness in PT. Bank Rakyat Indonesia Branch Lubuklinggau jointly or overall significant effect. So the work discipline variable influential signifiakn the effectiveness of the work on the PT. Bank Rakyat Indonesia Branch Lubuklinggau, meaning that the work discipline variable (X) and variable effectiveness of work (Y) correlated.

Kata kunci: Bank Rakyat Indonesia (BPR), Efektifitas Kerja dan Dispilni Kerja

A. Pendahuluan

Usaha Perbankan merupakan salah satu pendukung pembangunan nasional dan mendorong kemajuan perekonomian nasional. Keberhasilan dunia perbankan dapat diwujudkan oleh pekerja yang mempunyai prestasi kerja dan produktivitas tinggi. Para pekerja yang mempunyai prestasi kerja dan produktivitas tinggi dapat diwujudkan oleh pekerja memiliki sikap mental dan tingkah laku yang berdisiplin, oleh karena itu disiplin pekerja dalam melaksanakan

tugas dan kewajibannya sehari-hari perlu ditingkatkan agar tujuan organisasi benar-benar tercapai secara efektif dan efisien.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, pekerja dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap pimpinan selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang pemimpin dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya antara lain: adanya sarana dan prasarana kerja, faktor kesejahteraan para kerja, dan faktor lingkungan baik lingkungan kerja maupun lingkungan rumah tangga. Oleh sebab itu, wajar dan logis jika seseorang dituntut berdisiplin, maka ketiga faktor tersebut harus dipenuhi karena tidak dapat dipungkiri pengaruh ketiga faktor tersebut merangsang dan menumbuhkan disiplin kerja yang pada akhirnya akan menghasilkan efektifitas kerja bagi organisasi.

Berkenaan dengan hal itu Hasibuan (2003:193) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menanti semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menanti semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.

Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan dapat diartikan jika pekerja selalu datang dan peluang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan-peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Lubuklinggau merupakan salah satu bank pemerintah yang semua senantiasanya memiliki komitmen untuk meningkatkan kualitas atau mutu pelayanan kepada para nasabahnya. Salah satu upaya yang dilakukan oleh PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Lubuklinggau untuk mencapai hal tersebut melalui peningkatan disiplin kerja para karyawannya untuk menghasilkan efektifitas kerja sumber daya manusia yang baik dan profesional. Melalui sumber daya manusia yang efektif

mengharuskan pimpinan dapat menemukan cara terbaik dalam mendayagunakan orang-orang yang ada dalam lingkungan perusahaannya agar tujuan yang diinginkan dapat tercapai yaitu memberikan pelayanan yang optimal kepada para nasabahnya.

Selanjutnya Gozali (2000: 21) juga menyatakan bahwa yang dimaksud dengan efektifitas adalah pengukuran dalam arti tercapainya sasaran atau tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Jelasnya bila sasaran atau tujuan telah tercapai sesuai dengan yang direncanakan sebelumnya berarti efektif, jadi kalau tujuan atau sasaran itu tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan pekerjaan itu tidak efektif. Dari pendapat tersebut dapatlah disimpulkan bahwa efektifitas kerja para pekerja dalam suatu organisasi merupakan pengukuran dalam mencapai suatu tujuan organisasi atau perusahaan yang dilakukan oleh beberapa orang dan terjalinnya hubungan serta kerjasama yang harmonis.

Tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia (karyawan) terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan. Maka diperlu diperhatikan bagaimana karyawan yang baik dilakukan dalam mencapai prestasi kerja dan efektifitas kerja yang tinggi supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal dari seorang pimpinan sebagai atasannya di kantor. Disinilah sangat penting disadari oleh seorang pemimpin dalam suatu organisasi adanya teknik-teknik untuk mengetahui faktor-faktor apa yang dapat mempengaruhi efektifitas kerja bawahannya agar mau bekerja dengan sungguh-sungguh dan dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai aturan dan pengarahan serta mampu mengerjakan atau menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dengan rasa penuh tanggung jawab.

Oleh karena itu seorang pemimpin dalam suatu organisasi termasuk perbankan tentunya perlu mengatur faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kedisiplinan kerja bawahannya agar mau bekerja dengan sungguh-sungguh dan dapat melaksanakan tugas mereka sesuai dengan aturan dan pengarahan serta mampu mengerjakan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan sehingga dapat meningkatkan disiplin pekerjaanya agar dapat menghasilkan efektifitas kerja yang sesuai dengan tujuan perusahaan terutama perbankan menjadi suatu komponen yang tidak dapat ditinggalkan

dalam meningkatkan pelayanan kepada masyarakat pada produk jasa yaitu pinjaman (kredit) dan pembayaran serta tabungan masyarakat.

Hasibuan (2003: 202), menyatakan bahwa kepuasan kerja sikap emosional yang menyenangkan dan pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Dari definisi di atas disimpulkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja para pekerja seperti malas, rajin, produktif atau mempunyai hubungan dengan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam perusahaan. Di samping itu pekerja yang tidak memperoleh kepuasan kerja tentunya tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan selanjutnya akan dapat berakibat frustrasi, semangat kerja rendah, cepat lelah dan bosan, emosi tidak stabil dan sebagainya.

Peneliti mengamati adanya kelemahan dalam penerapan dan pengawan disiplin sehingga mempengaruhi efektifitas kerja. Oleh karena itu penelitian ini diarahkan untuk mencari jawaban secara deskriptif tentang pengaruh disiplin kerja terhadap efektifitas kerja pada PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Lubuklinggau.

B. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah dirumuskan bahwa tujuan dari lembaga keuangan yaitu tujuan secara umum dan khusus, akan tetapi tidak akan berhasil apabila sumber daya manusia yang dimiliki tidak mampu melaksanakan tugas pokok dan fungsi dengan baik. Sebagaimana elemen organisasi lain sumber daya manusia harus dikelola dengan baik, bahkan bisa dikatakan bahwa pengelolaan organisasi adalah proses pengelolaan manusia (Moekijat, 1998: 9-10). Dalam hal ini jelas sekali bahwa semua organisasi apaun jenis, ukurannya, fungsi ataupun tujuannya harus beroperasi melalui manusia, apabila dibandingkan dengan elemen-elemen lain memang dapat dikatakan bahwa manusia adalah merupakan elemen yang dinamis dan kompleks.

Semua kegiatan organisasi dalam mencapai misi dan tujuannya adalah sangat tergantung kepada manusia yang mengelolah organisasi itu (pemimpin). Oleh sebab itu sumber daya manusia (karyawan) tersebut harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya

guna dan berhasil guna dalam mencapai misi dan tujuan organisasi. Menurut Koontz dan Donnel yang dimaksud kepemimpinan secara umum, merupakan pengaruh, seni atau proses mempengaruhi sekelompok orang, sehingga mereka mau bekerja dengan sungguh-sungguh untuk meraih tujuan kelompok. Sedangkan kepemimpinan menurut E. Mulyasa dapat diartikan sebagai kegiatan untuk mempengaruhi orang-orang yang diarahkan untuk pencapaian tujuan bersama atau organisasi (Sobri dkk, 2009: 72).

Telah banyak para ahli yang mengartikan dan membuat batasan tentang manajemen. Dari batasan-batasan yang telah ada dapat ditarik suatu kesimpulan umum, bahwa manajemen adalah “suatu seni mengatur orang lain guna mencapai suatu tujuan atau menyelesaikan pekerjaan”. Karena sumber daya manusia (SDM) dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang sumber daya manusia dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia.

Hasibuan (2003: 10) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, pemberhentian karyawan dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu karyawan dan masyarakat. Selanjutnya menurut Hariandja (2002: 11) manajemen sumber daya manusia adalah merupakan sumber daya manusia, mengembangkan, memelihara, dan mendayagunakan, untuk mendukung organisasi mencapai tujuannya.

Batasan yang dirinci dan operasional dikemukakan oleh Flippo sebagai berikut: “manajemen sumber daya manusia (personalia) adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan, pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi, dan masyarakat. Sedangkan menurut French : “Manajemen sumber daya manusia adalah sebagai penarikan, seleksi, pengembangan, penggunaan, dan pemeliharaan sumber daya manusia oleh organisasi (Soekidjo Notoatmodjo, 2009: 85-86). Dari kedua pendapat ahli menurut Flippo dan French, batasan bahwa manajemen sumber daya manusia itu merupakan suatu proses yang terdiri dari :

1. Rekrutmen sumber daya manusia

2. Seleksi sumber daya manusia
3. Pengembangan sumber daya manusia
4. Pemeliharaan sumber daya manusia
5. Penggunaan sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia atau manajemen personalia adalah merupakan suatu pengakuan terhadap pentingnya sumber daya manusia atau tenaga kerja dalam organisasi, dan pemanfaatannya dalam organisasi berbagai fungsi dan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, sudah dapat dipastikan bahwa manusia merupakan faktor utama sebagai modal usaha yang perlu diperhatikan oleh perusahaan. Manusia memang dilahirkan dengan seribu satu masalah, kompleks, unik, pelik untuk dipahami, karena antar satu manusia berbeda dengan manusia lainnya, tidak demikian halnya bila dibandingkan dengan mesin atau peralatan kerja lainnya. Masalah dijumpai pada mesin, akan mudah ditanggulangi ataupun diperbaiki, tapi masalah yang terjadi dengan manusia tidak semudah itu diperbaiki, sehingga masalah yang terjadi pada sumber daya manusia memerlukan keahliannya untuk mengatasinya.

Berdasarkan uraian di atas Soetjipto (2002: 25) menyatakan bahwa untuk menyelesaikan masalah-masalah yang berkaitan dengan sumber daya manusia, dalam hal ini karyawan perusahaan perlu menempatkan berbagai tenaga ahli anatar lain dalam bidang manajemen, hukum, dan psikologis.

C. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Rifai (2004: 244) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para pemimpin untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Sedangkan menurut Hasibuan (2003: 193) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin pegawai memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sedangkan kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan

tanggung jawabnya. Oleh sebab itu, seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin yang tinggi jika yang bersangkutan konsekuen, konsisten, taat as, bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya.

Menurut Davis dan Newstrom (1992: 172) ada tiga pendekatan yang dapat digunakan untuk meningkatkan disiplin kerja para pegawai yaitu :

1. Disiplin Preventif

Disiplin Preventif yaitu merupakan tindakan yang dilakukan untuk mendorong pegawai menaati standard an peraturan sehingga tidak terjadi pelanggaran, atau bersifat mencegah tanpa ada yang memaksakan yang pada akhirnya akan menciptakan disiplin diri. Ini tentu saja mudah dipahami sebagai tanggung jawab yang melekat pada pimpinan untuk mencapai tujuan ini, ada beberapa metode yang perlu dilakukan yaitu :

- a. Pegawai mengetahui serta memahami standar. Memahami standar sudah barang tentu menjadoi dasar dalam meningkatkan disiplin. Bagaimana mungkin seorang pegawai bias mematuhi standar tanpa mengetahui standar perilaku yang diinginkan organisasi, dan kalau mereka tidak mengetahui dapat diprediksi perilaku mereka tidak akan menentu.
- b. Standar harus jelas. Standar bisa tidak jelas atau mempunyai dua sarti, misalnya diminta untuk berpakaian lengkap. Yang lengkap itu apakah harus memakai sepatu, celana panjang, dan baju, ataukah memakai sepatu, baju lengan panjang, dan serta tas.
- c. Melibatkan pegawai dalam menyusun standar. Para pegawai lebih mungkin akan mendukung standar yang mereka susun sebab dengan diikutsertakannya mereka dalam menentukan standar atau peraturan, mereka akan mempunyai komitmen yang lebih baik pada apa yang tealh dibuat bersama.
- d. Standar atau dinyatakan secara positif, bukan negatif. Standar yang positif misalnya mengutamakan keselamatan, bukan dengan pernyataan negatif seperti jangan ceroboh.
- e. Dilakukan secara komprehensif, yaitu melibatkan semua elemen yang ada yang terkait dalam organisasi (terpadu).

- f. Menyatakan bahwa standar dan aturan yang dibuat tidak semata-mata untuk kepentingan orang yang membuat peraturan, tetapi untuk kebaikan bersama.

2. Disiplin Korektif

Disiplin Korektif yaitu tindakan yang dilakukan untuk mencegah supaya tidak terulang kembali sehingga tidak terjadi pelanggaran pada hari-hari selanjutnya, yang bertujuan untuk:

- a. Memperbaiki perilaku yang melanggar aturan
- b. Mencegah orang lain melakukan tindakan serupa, dan
- c. Mempertahankan standar kelompok secara konsisten dan efektif

Untuk dapat mencapai tujuan ini, tindakan (sering disebut tindakan disiplin) harus berorientasi pada: Sifat mendidik dan memberikan kesempatan untuk memperbaiki kesalahan.

3. Disiplin Progresif

Disiplin Progresif yaitu pengulangan kesalahan yang sama akan mengakibatkan hukuman yang lebih berat. Tindakan indisipliner bisa dilakukan melalui proses:

- a. Teguran lisan, kalau masih berulang
- b. Teguran tertulis (yang menjadi catatan negatif bagi pegawai), kalau masih berulang.
- c. Skorsing satu minggu, kalau masih terulang
- d. Skorsing satu bulan, kalau masih terulang.
- e. Memecat pegawai tersebut.

Selanjutnya Rivai (2004: 445) menyatakan bahwa terdapat tiga konsep dalam melaksanakan tindakan disipliner yaitu:

- a. Aturan tungku panas (hot stove rule)
Pendekatan-pendekatan tungku berfokus kepada perilaku masa lalu.
- b. Tindakan disiplin progresif
Pendekatan-pendekatan disiplin progresif berfokus pada masa lalu.
- c. Tindakan disiplin positif
Pendekatan disiplin positif berorientasi ke masa yang akan datang dalam bekerja sama dengan para pegawai untuk memecahkan masalah-masalah sehingga masalah itu tidak timbul lagi.

Tindakan-tindakan yang dilakukan di atas hanya sebagai kerangka umum yang didasarkan pada pendekatan rasional atau ilmiah. Namun dalam prakteknya, tindakan untuk meningkatkan disiplin yang dilakukan oleh beberapa organisasi sangat bervariasi dan melibatkan seni dalam manajemen. Adapun indikator disiplin kerja para pegawai antara lain:

- a. Mentaati ketentuan jam kerja
- b. Menyelesaikan pekerjaan dengan baik
- c. Mentaati peraturan perundang-undangan yang berlaku di instansi tersebut.

Menurut Hasibuan (2003: 194) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin karyawan suatu organisasi, diantaranya:

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibedakan kepada karyawan sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar karyawan bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakan.

2. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para karyawan. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

3. BalasJasa

Untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik, perusahaan harus memberikan balas jasa yang relatif besar. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarga. Jadi, balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil kedisiplinan karyawan menjadi rendah. Karyawan sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan tidak terpenuhi dengan baik.

4. Keadilan

Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.

5. Waskat (Pengawasan Melekat)

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waska berarti atasan mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada atau hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

6. Sanksi Hukum

Berat atau ringan sanksi hukum yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik atau buruknya kedisiplinan karyawan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan pimpinan yang berani bertindak tegas menberapkan hukuman bagi karyawan yang *indisipliner* akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas , bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh karyawan. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.

8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya harmonis. Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertikal maupun horizontal di antara semua karyawannya.

D. Pengertian Efektifitas Kerja

Menurut Gouzali (2000: 19) efektifitas kerja berasal dari kata efektif yaitu daya guna dalam kerangka konsep manajemen mengandung arti tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan terlebih dahulu. Efektifitas adalah suatu kondisi atau keadaan dimana dalam memilih tujuan yang hendak dicapai dan sarana atau peralatan yang digunakan disertai dengan kemampuan yang dimiliki adalah tepat sehingga tujuan yang digunakan dapat dicapai dengan hasil yang memuaskan.

Memuaskan Siagian (2002: 110) ukuran untuk mencapai suatu efektifitas kerja dalam organisasi ada beberapa hal yaitu:

1. Semangat kerja

2. Motivasi

Kekuatan kecenderungan seseorang individu melibatkan diri sendiri dalam kegiatan yang mengarah pada sasaran dalam pekerjaan. Ini bukanlah perasaan senang yang relatif terhadap hasil berbagai pekerjaan sebagaimana halnya kepuasan tetapi lebih memetingkan perasaan, bersedia atau rela bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan.

3. Kepuasan

Tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapatkan imbalan yang setimpal dari semasam aspek situasi pekerjaan dan organisasi tempat mereka berada.

4. Semangat kerja

Semangat kerja adalah gejala kelompok yang melibatkan usaha tambahan, kebersamaan tujuan dan perasaan memiliki. Kelompok merasa bersemangat melakukan pekerjaan sedangkan individu atau perorangan memiliki motivasi. Implikasinya

semangat kerja adalah bagian dari gejala kelompok yang diawali oleh individu-individu yang termotivasi.

Selanjutnya Siagian (2002: 112) menyatakan bahwa ada tiga macam keefektifan dalam perusahaan yaitu:

1. Efektivitas Individu

Tugas yang dilaksanakan adalah bagian dasar pekerjaan atau posisi dalam organisasi itu. Pimpinan menilai keefektifan dilihat melalui proses evaluasi prestasi sehingga menjadi dasar kenaikan gaji, promosi dan sejenis imbalan lain sebagai aspek penting dalam sistem balas jasa, dengan adanya prestasi kerja dapat memberikan tanggung jawab untuk meningkatkan kerja karyawan.

2. Efektivitas Kelompok

Merupakan sumbangan kerja dari seluruh anggota organisasi yang mampu melebihi sumbangan kerja individu sehingga dianggap sebagai keefektifan suatu kelompok kerja.

3. Efektivitas Organisasi

Merupakan pengukuran yang dicapai apabila tingkat individu maupun tingkat kelompok telah tercapai maka sasaran yang diinginkan akan tercapai secara keseluruhan. Dengan demikian dapat diartikan bahwa pengembangan organisasi dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan sehingga hal tersebut dianggap mampu meningkatkan efektifitas organisasi.

Pengertian di atas dapat didefinisikan lebih luas sebagai berikut: dengan menerapkan pengetahuan dan teknik ilmu perilaku, pengembangan organisasi adalah proses yang berusaha meningkatkan keefektifan organisasi dengan memadukan keinginan individu untuk tumbuh dan berkembang dengan tujuan organisasi. Khusus proses ini merupakan upaya perubahan terencana dalam periode waktu tertentu dan perubahan itu terkait dengan misi organisasi.

E. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Hasil Penelitian

a. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dimaksudkan untuk menginterpretasikan, distribusi frekuensi jawaban responden dengan tujuan untuk mendeskripsikan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja pada PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang

Lubuklinggau. Berdasarkan data lapangan yang diperoleh dalam penelitian ini yang terdiri dari 30 orang responden pekerja (karyawan) pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Lubuklinggau.

1) Disiplin Kerja

Hasil rekapitulasi frekuensi jawaban responden mengenai item yang berkaitan dengan disiplin kerja (X), dapat dilihat pada table seperti berikut:

Rumus Persentase Jawaban Responden :

$$\frac{\text{Jumlah Jawaban responden}}{\text{Jumlah Responden}} \times 100 \%$$

Untuk jawaban responden diberi skor sebagai berikut :

- a). Jika jawaban (a) maka skor jawaban dengan nilai = 4
- b). Jika jawaban (b) maka skor jawaban dengan nilai = 3
- c). Jika jawaban (c) maka skor jawaban dengan nilai = 2
- d). Jika jawaban (d) maka skor jawaban dengan nilai = 1

2) Efektifitas Kerja

Hasil rekapitulasi frekuensi jawaban responden mengenai item yang berkaitan dengan variable efektifitas kerja (Y), dapat dilihat pada table seperti berikut:

Rumus Persentase Jawaban Responden :

$$\frac{\text{Jumlah Jawaban responden}}{\text{Jumlah Responden}} \times 100 \%$$

Untuk jawaban responden diberi skor sebagai berikut :

- a). Jika jawaban (a) maka skor jawaban dengan nilai = 4
- b). Jika jawaban (b) maka skor jawaban dengan nilai = 3
- c). Jika jawaban (c) maka skor jawaban dengan nilai = 2
- d). Jika jawaban (d) maka skor jawaban dengan nilai = 1

b. Hasil Perhitungan Regresi

1) Perhitungan Regresi Linier Sederhana

Metode regresi linier sederhana dilakukan dengan tujuan untuk mencari hasil dari penyebaran kuesioner yang dilakukan terhadap 30 orang responden .

Maka dapat diketahui besarnya pengaruh disiplin kerja (X) terhadap efektifitas kerja (Y) pada PT.Bank Rakyat Indonesia

Cabang Lubuklinggau dengan rumus sebagai berikut (Djarwanto dan Pengestu 1999: 160)

$$= a + b X$$

Keterangan :

X = Disiplin kerja

= Efektifitas kerja

a = Konstanta

b = Koefisien korelasi

Besarnya a dan b dapat dihitung dengan rumus :

$$b = \frac{n(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

$$a = \frac{(\sum Y - b \sum X)}{n}$$

a) Korelasi

Untuk mengetahui kekuatan hubungan antara disiplin kerja dengan efektifitas kerja adalah dengan cara memasukkan nilai tersebut ke rumus koefisien korelasi sebagai berikut:

$$r = \frac{N \sum XY - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{(N \sum X^2 - (\sum X)^2)(N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

b) Uji t

Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap efektifitas kerja pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Lubuklinggau, maka digunakan uji t dengan rumus sebagai berikut:

$$t_o = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

2. Pembahasan

a. Hasil Regresi

Dari hasil perhitungan regresi diperoleh persamaan $= 19,9 + 0,45 X$, arti persamaan tersebut adalah bahwa nilai konstanta (a) sebesar 19,9 ini berarti bahwa apabila disiplin kerja tidak ada atau tidak ditingkatkan maka besarnya efektifitas kerja adalah sebesar sedangkan nilai koefisien (b) sebesar 0,45 ini berarti setiap

terjadi peningkatan disiplin kerja akan mempengaruhi efektifitas kerja sebesar 0,45 satuan.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara disiplin kerja (X) dengan efektifitas kerja (Y) pada PT.Bank Rakyat Indonesia Cabang Lubuklinggau. Ini berarti bahwa hubungan disiplin kerja dengan efektifitas kerja adalah searah dan sangat kuat karena nilai yang dihasilkan hampir mendekati ± 1 . Setelah dilakukan perhitungan tampak angka koefisien korelasi sebesar 0,32 atau 32 % dan sisanya 0,68 atau 68 % dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi.

Selanjutnya dari hasil uji t diperoleh nilai *t hitung* sebesar = 1,78 dan *t tabel* ^t sebesar 1,701. Hal ini berarti bahwa kedua variable tersebut disiplin kerja dan efektifitas kerja pada PT.Bank Rakyat Indonesia cabang Lubuklinggau secara bersama-sama atau keseluruhan berpengaruh signifikan. Dimana H_0 ditolak dan menerima hipotesis alternative atau dengan kata lain bahwa variable disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap efektifitas kerja pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Lubuklinggau, artinya antara variable disiplin kerja (X) dan variable efektifitas kerja (Y) berkorelasi.

b. Analisis Uji Validitas dan Realibilitas Disiplin Kerja dan Efektifitas

Berdasarkan hasil angket yang diperoleh, maka Uji Validitas dan Realibilitas disiplin kerja terhadap efektifitas kerja disusun dalam bentuk table dengan menggunakan teknik belah dua ganjil dan genap dengan rumus korelasi *product moment*. Kemudian dilanjutkan dengan rumus korelasi *spearman brown* dimana sejumlah angket yang bernomor ganjil peneliti lambangkan X, sedangkan sejumlah item yang bernomor genap dilambangkan.

$$\text{Uji Realibilitas } r_{xy} = \frac{2r_{xy}}{1+r_x}$$

F. Penutup

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap efektifitas kerja pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Lubuklinggau, maka dapat disimpulkan

bahwa dari hasil perhitungan regresi diperoleh persamaan $= 19,9 + 0,45 X$, artinya persamaan tersebut adalah nilai konstanta a sebesar ini berarti bahwa apabila disiplin kerja tidak ada atau tidak ditingkatkan maka besarnya efektifitas kerja adalah sebesar ,sedangkan nilai koefisien regresi b sebesar ini berarti setiap terjadi peningkatan disiplin kerja akan mempengaruhi efektifitas kerja sebesar. Dari hasil uji t diperoleh nilai *thitung* sebesar 1,78 dan *t table* sebesar 1,701. Hal ini berarti bahwa variable tersebut disiplin kerja dan efektifitas kerja pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Lubuklinggau secara bersama-sama atau keseluruhan berpengaruh signifikan. Dimana H_0 ditolak dan menerima hipotesis alternative atau dengan kata lain bahwa variable disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap efektifitas kerja pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Lubuklinggau, artinya antara variable disiplin kerja (X) dan variable efektifitas kerja (Y) berkorelasi.

Sebagai pemimpin PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Kantor Cabang Lubuklinggau hendaknya dapat mempertahankan disiplin kerja yang sudah berjalan dan dapat meningkatnya dimasa yang akan datang agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara maksimal. Sebagai pemimpin hendaknya harus aktif berkomunikasi dengan pegawai agar mereka tersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, sehingga perusahaan /organisasi dapat berjalan dengan efektif dan efisien.

DAFTAR PUSTAKA

- Anton, Bawono 2006. *Multivariate Analysis dengan SPSS*. STAIN Salatiga Press, Jawa Tengah.
- Arikunto, Suharsini 2002. *Prosedur Penelitian Satu Pendekatan Praktek*. Edisi 5, Rineka Cipta, Jakarta,
- Djarwanto dan Pengestu, Subagyo 1996. *Statistik Induktif (Edisi 4)*. Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Davis, Keith dan Newstron, W.Jhon 1992. *Perilaku Dalam Organisasi (terjemahan)*. Jilid 2, Erlangga, Jakarta.
- Gouzali, Saydan 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Human Resources Management*. PT.toko Gunung Agung, Jakarta.
- Hasibuan, S.P. Malayu 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Edisi Revisi), Bumi Aksara, Jakarta.
- Notoatmdjo, S 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT Rineka cipta, Jakarta.
- Supranto, j 1999. *Metodologi Penelitian Edisi Ketiga*. Liberty, Yogyakarta.
- Siagian, Sondang P 2000. *Manajemen Strategik*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono, 2003. *Statistik Untuk Penelitian*. (Cetakan Kelima), CV. Alfabeta, Bandung.